

تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات

لمحة عامة

تخطيط القوى العاملة هو أحد أهم عمليات الموارد البشرية إذ يرتبط بكل وظيفة أخرى في مجال الموارد البشرية. ولكن غالباً ما يتم تنفيذ عملية التخطيط بشكل عشوائي بسبب التعقيدات الموجودة في المؤسسات والسوق.

في هذه الدورة ستتمكن من معرفة محفزات تخطيط القوى العاملة ومؤشرات الأداء الرئيسية بالإضافة إلى النموذج التشغيلي للتنبؤ العرض والطلب على الموارد البشرية، وتوضيح كيفية سد الثغرات بمجموعة متنوعة من المبادرات. بالإضافة إلى ذلك سيحظى المشاركون بفرصة تعلم وتطبيق تقنيات التنبؤ التي تستخدم عادة في تخطيط القوى العاملة.

المنهجية

تستخدم هذه الدورة مزيجاً من التقنيات التفاعلية مثل المحاضرات والتمارين الجماعية ودراسة الحالة وتحليل السيناريوهات والعروض التقديمية التي يقدمها المشاركون.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- تحديد تخطيط القوى العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية
- شرح كيف يرتبط تخطيط الموارد البشرية مع الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة
- التعرف على المفاهيم الاقتصادية المتعلقة بالعرض والطلب وكيفية تطبيقها في سوق العمل
- تطبيق أدوات التنبؤ المتعلقة بالعرض والطلب على أنواع مختلفة من الموارد البشرية كماً ونوعاً
- التعرف على العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وعملية التوظيف
- وصف أهمية فهم سوق العمل الخارجي لتخطيط القوى العاملة
- صياغة استراتيجيات التوظيف لسد فجوات العمل سواء كانت نقص أو فائض
- تطبيق تقنيات إعداد الموازنات لتخطيط القوى العاملة.

الفئات المستهدفة

مدراء الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة وأخصائيو الموارد البشرية ومحللو الاستراتيجية الذي لديهم خبرة ثلاث سنوات على الأقل في تخطيط القوى العاملة والإدارة العامة للموارد البشرية والشركاء، بالإضافة إلى مدراء التخطيط المؤسسي الذين يريدون التأكد من تنفيذ استراتيجياتهم بنجاح.

الكفاءات المستهدفة

الاتصال والعمل مع الناس
الإقناع والتأثير
العرض والتواصل
التفكير التحليلي
تطبيق الخبرة والتكنولوجيا
صياغة المفاهيم والاستراتيجيات
التخطيط والتنظيم
تحقيق الأهداف والغايات

لمحة عامة حول التطوير المؤسسي

العنصر الذي يكوّن المؤسسة
أهداف المؤسسة
المصطلحات الأساسية في المؤسسة
التقسيم إلى أقسام
الآلية مقابل المؤسسة المرنة
الاستراتيجية والهيكل التنظيمي
اختيار المؤسسة المناسبة
اقتصاديات المؤسسة

أساسيات تخطيط القوى العاملة

تخطيط القوى العاملة للحصول والحفاظ عليها وتنميتها

تعريف تخطيط القوى العاملة

التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة

هل يتعلق الأمر بمسألة العرض والطلب؟

تخطيط القوى العاملة وتنبؤ احتياجات الموظف

أهداف ومراحل تخطيط القوى العاملة

برامج تخطيط القوى العاملة

فوائد تخطيط القوى العاملة

مفاتيح لتخطيط القوى العاملة بشكل ناجح

(KPI s) مؤشرات الأداء الرئيسية لتخطيط القوى العاملة

النموذج التشغيلي لتخطيط القوى العاملة

تحليل تخطيط القوى العاملة

عملية التوظيف الاستراتيجية

أسباب وجود تباين بين العرض والطلب

تخطيط القوى العاملة الساكن مقابل الديناميكي

تحليل الطلب وتنبؤ احتياجات الموظفين

تحليل الاتجاه

التحليل النسبي

التبعثر

منهجية مانينغ الصفرية

مرحلة تحليل العرض

مرحلة تحليل التباين

تشكيل القوى العاملة: تطبيق النموذج الأساسي

تحديد تباين التوظيف المطلوب أو الفائض

تحديد إجراءات التوظيف المطلوبة

تنفيذ خطة التوظيف

ما وراء خطط التوظيف

استخدام تخطيط القوى العاملة لدعم التعاقب الإداري وتخطيط التطوير

إدارة المواهب الاستباقية

قياس فعالية التوظيف وكفاءتها

الميزانيات: العملية والنهج

أهمية الميزانية

أنواع الميزانيات

عناصر الميزانية الرئيسية

طرق إعداد الميزانية

خصائص الميزانية التشغيلية الفعالة

أدوات تقدير الميزانية

ميزانية الموارد البشرية

مراقبة الكلفة

أنظمة التحكم

عملية المراقبة

تحليل التباين